

管理方略

论创新人才素质特征与高校办学定位

王洪才 高馨

摘要:培养创新人才是当代高校的使命。而对创新人才素质特征的认定直接影响高校创新人才培养培养方案的制定。本文提出创新人才即为勇于探索善于创造人才,具有四种基本能力素质,即批判性思考力、顽强意志力、沟通协调力和时机把握力,其中批判性思考力是核心;高校的人才培养定位是创新人才而非创新型人才,而且不同层次高校应有不同侧重;高校必须改变传统的教学方式,增强实践教学环节,推动教学评估机制改善,如此才能大有作为。

关键词:创新人才;特征;高校;办学定位

中图分类号: G647 **文献标识码:** A **文章编号:** 1671-1610(2008)05-0081-06

在创新型国家建设中,高等学校担当着培养创新型人才的重任^{[1]37-40}。然而,对于何谓创新型人才,理论界并没有一个一致的认识^{[2]17-12},许多结论是来自心理学^{[3]29-34}甚至是经济学的^[4],还没有转化为高等教育内部的语言。这样非常不利于创新人才培养。许多论者把创新型人才视为一个当然的命题,并且从自己的经验感受来阐释创新型人才含义和提出创新型人才培养建议,并没有认真追索该命题的实质含义,这样就使创新型人才培养缺乏说服力,创新型人才培养制定缺乏针对性,从而无法从实质上推进创新型人才培养。本文试探讨创新人才的基本含义及对高等学校的特别意味,进而提出高等学校培养工作的具体建议。

一、创新人才与创新型人才辨析

在目前,学术界对无论创新人才还是创新型人才都缺乏一个严格定义^{[1]37-40},一般把具有创新精神、创新思维和创新能力强的人统称为创新人才^[5],把具有创造性思维和创造性人格品质的人才称为创新型人才^{[2]17-12}。由此可见,人们在创新人才与创新型人才之间缺乏严格区别。人们较少使用创新性人才概念,因为创新人才就是创新性人才的简称。

学界也很少使用创造型人才概念,但在形容创新人才时会使用诸如创造性思维和创造性人格等概念^[6]。学界的一般区分是:创造型人才属于发明家之类的人才,一般人才只能用创新人才或创新性人才来形容,属于中间层次人才的人才则是创新型人才。从这个概念的微妙区别中可以看出创新人才是有类型和层次区分的,不能把泛泛的人才培养都称为创新型人才培养或创造型人才培养。因为称为一个独特的“型”是需要明显标志的,没有显著的特征不能以冠以型的称呼。

本文把勇于探索、善于创造的人才统称为创新人才^{[7]1-25},其根本特征是敢于向传统的价值观念、思想方式和行为习惯进行挑战,并不断尝试进行改进的方法和途径。由此可见,本文与传统认识的差别在于创新人才最突出的特征是行动,而不仅仅是一种素质体现。本文只把那些以创新探求作为人生志向,且已经形成稳定的行为品质、业已做出突出贡献的人称为创新型人才。如此,仅具有创造能力但并不以创新为志向或不勇于从事创造实践活动或碌碌无为的人都不能称为创新型人才。作为一个类型的人才,必须体现在志趣追求、行为习惯和行为结果三个方面,缺一不可。因为没有坚强的意志品质为主导,就不可能形成稳定的行为品质即行为习

基金项目:教育部人文社会科学重点研究基地重大项目“高等教育大众化与终身教育体系建构”;项目基金号:05JJD880068。

收稿日期:2008-06-10

作者简介:王洪才(1966-),男,河北永年人,教育学博士,厦门大学教育研究院教授,博士生导师,从事教育基本理论与高等教育管理研究;高馨(1984-),女,河南商丘人,厦门大学教育研究院2006级硕士生;厦门,361005。

惯, 而没有这种持久的行为习惯, 当然也不可能有突出的贡献。一种良好的行为品质, 是意志不断努力的结果, 而且只有具有这种品质才可能出现最终的创造性成果。如果仅具有创新意识和创新精神而没有创新行动, 有创新思维能力而没有实干精神, 同样也不可能成为创新型人才。

作为任何一种人才都必然具有某些方面的能力, 如果具有了创新方面的能力, 当然就是创新性人才了, 即具有创新属性的人才。如果这些方面的属性已经内化成了一个人的内在品质, 成为生活的最高追求, 并且出现创造性成果, 当然就进入了一个更高的范畴: 创新型人才。如果其创造成果特别丰硕则是一种非常特殊的人才, 如爱迪生等发明家之类的人才, 这就是创造型人才, 因为是一种非常不同类型的人才。当然这些都属于创新人才的范畴。

可见创新人才是一个大概念, 它包含了创新型人才和创造型人才。同时也说明, 高等学校的人才培养也只能培养具有某些创新方面素质, 而有些素质则主要是个体长期不断努力的结果, 其主要影响因素来自内部, 而不是外部条件。高等学校只能训练某些方面素质, 如进行创造性思维的训练, 进行创新意识的培养, 但要形成稳定的人格品质, 恐怕不是大学四年或更长一段时间能够完成的。可以说, 人只有在达到人生某种境界后才可能以创新作为人生最高追求, 并以它来统帅自己的所有行为, 而所有这些都是以他已经做出了一定的创造性成果并获得了社会的公认为基础的。所以创新型人才形成是个体努力与社会承认不断互动的结果, 而不单纯是一个培训过程。因而高等学校培养目标以培养创新人才为合适, 不能简单地提培养创新型人才, 如果简单地提培养创新型人才, 就只能针对少数极其优秀的学生, 而不适合于已经进入高等教育的大众而言。故本文探讨的重点是创新人才, 并揭示其核心特征, 从而为高等学校人才培养定位提供理论支持。

二、创新人才的四种素质特征

在经过长期研究实践和进行大量文献分析后,

笔者认为创新人才的素质特征具体表现在以下四种基本能力素质上, 这些能力素质最终使一个人成为勇于探索和善于创造的人。

(一) 批判思考能力

所谓具有批判思考能力是指他比较善于发现问题, 善于发现当前状况中所存在的主要问题及其症结所在, 并能够积极地去寻找可靠的合理的改进措施。可以说, 无论是科学研究还是各项技术革新活动或是工作方式改进等都是在发现当前状况所存在的问题基础上进行的, 不能发现问题, 就会安于现状或限于牢骚满腹, 就不能进行创造和创新。^{[3]29-34}发现问题, 就是要对现实状况进行理性的批判, 发现其症结所在并寻找改进对策。所以, 具有批判性思考能力是创新人才的第一位或最基本的特征。换言之, 不能进行批判性思考的人是不可能成为创新人才的。^{[8]12-14}

(二) 顽强的意志力

具有坚强的意志品质是指一个人具有很强的挫折能力, 它是一个人对自己的意志目标具有坚定信心的表现, 从而表现出不达到目标誓不罢休的决心。创新人才的意志力是建立在理性批判的基础上的, 因而他会不断地尝试新的解决方案, 不会被眼前的挫折和困难所吓倒, 因为他坚信自己的目标追求是正确的, 是有利于绝大多数人福祉的。可以说, 一遇到困难就退缩的人是不可能成为创新人才的。因为任何创新成果的获得都必然要经过种种考验, 必然要挑战传统习惯和势力, 必须迎难而上, 勇往直前, 否则就不可能做出任何创新性成果。^{[8]12-14}

(三) 沟通协调能力

该特征是指一个人只有善于与环境进行协调并获得周围的支持才能获得创新成功。这意味着创新人才不是一个自我封闭的、固执己见的人, 而是一个善于适应环境并能够迅速调整自我状态的人, 具体表现为善于与别人分享自己的观点, 主动地倾听别人的意见和建议, 善于让别人了解自己的目的和意图, 从而能够获得别人的理解、支持和尊重, 这样就创造了一个实施创新计划的软环境。这往往是一个人能够获得成功的关键所在。试想, 任何一个创新计划最终付诸实施都必须依赖环境的支持, 都是个人无法完成的, 没有别人的理解、支持和配

合, 就不可能获得成功。这意味着, 个人英雄主义时代一去不复返了, 任何人要成功, 都必须依赖群体的支持。因此善于沟通协调是一个人走向成功的必备要素, 也是创新人才的基本特征。

(四) 把握时机能力

善于把握时机是指一个人善于把握事物发展变化的关键点, 从而能够创造获得成功的关键要素, 促进成功的到来。这意味着创新人才必须善于预见在创新过程中所遇到的各种困难, 而且善于把握克服困难的转折点, 从而能够变被动为主动, 推动事物向有利于自己的目的和计划的方向变化。可以说, 任何成功都不是自动实现的, 都是在不断创造条件和有效地把握时机后实现的, 这要求创新人才不仅要善于与环境交流, 而且要敏于观察形势发展变化, 从而做出适当的抉择, 否则就可能贻误时机, 勤苦而难成。^{[18]12-14}

可见, 上述任何一点对获得创新成功都是关键的, 因而也是创新人才必备的基本素质。

三、四种能力素质构成一个有机整体

在上述四个基本能力中, 批判性思考能力是第一位的。这是国外大学非常重视批判思考能力的原因。^[9]这也意味着, 在创新人才的四种能力中, 它们之间并非一种平行的关系, 而是一个立体的关系, 而批判性思考能力则是基础, 意志力、沟通能力和时机把握能力都是在建立批判性思考能力基础上的。如果没有这个基础, 意志坚强可能会变成刚愎自用和固执己见, 善于交往就会变成人云亦云和随波逐流, 把握时机就可能变成随机应变和投机取巧。可见, 批判性思考能力是四种能力的核心。

但一个人的批判性思考能力并非是天生的, 而是受多方面因素制约的。首先它与知识积累方式有关。如果他的知识都是接受式而非批判式的, 那么他就不可能形成批判思考能力, 当然也不可能形成一个批判性思考的习惯; 其次它与知识积累的广度和深度有关^{[11]37-40}。因为一个人如果没有广而深的知识积累, 他的分析和批判就失去了参照, 也就不可能形成敏锐的判断能力。只有当他对事物基本发

展趋势形成了比较确定的认识后, 他才能对事物中出现的各种苗头进行批判性的审查。再次它与逻辑思维有关。逻辑思维能力指抽象概括能力, 是一种把握事物发展方向和事物本质的能力, 有了这种能力他才善于把握事物主导方向, 对事物发展方向进行预见并进而提出自己的改进对策。最后它与洞察力有关。即他必须对事物发展动态具有敏锐的知觉, 而这正是它发现问题的前提。如果他对事物的当下发展状况不敏感, 他就不可能发现问题的症结, 那么他的思考就失去了对象和依据。所以, 具有批判思考的习惯、广博的知识积累和逻辑思维能力及对事物发展趋向敏锐知觉才综合构成批判思考能力。可以说, 批判性思考能力的根本就在于善于分析和鉴别, 就在于以理性的眼光来评判一切。即它善于发现事物发展中的本质要素, 善于分析各种影响因素在事物发展过程中的地位和作用, 并善于把握事物发展变化的关键点, 从而能够对事物本身的意义和价值及其后果做出敏锐的判断, 进而才能提出自己的改进方案和措施。

我们知道, 对事物进行理性的分析判断是人类获得知识的根据, 因为所有知识都建立在理性基础上, 没有理性作为基础, 知识大厦就不存在。我们之所以能够对事物发展趋向做出正确的判断也是因为广博知识为基础, 也是以理性判断为依据的, 脱离了这一点, 所有的判断就失去了意义。进行理性的分析判断, 就在于最终使我们形成不断反省的习惯, 使我们不盲目地接受或拒绝, 并反对任何粗暴和武断的态度, 从而经常对事物发展变化保持审慎的理智态度和提出建设性意见的能力。由此可见, 批判性思考能力是创造力的根本, 没有它, 一个人就不可能成为创新人才。

但要成为创新人才, 仅具有批判性思考能力是不够的, 因为创新活动最终必须表现为实践活动, 必须有理论见之于实践的过程, 那么最终能否成为创新人才还必须看他是否具有实践能力。实践能力首先要求一个人要具有对事物发展进程的周密计划能力, 其次是需要具有把计划执行下去的坚忍不拔的意志和决心。一个人要成功, 首先必须有计划有步骤, 但同时又要经得起挫折和失败的考验。因为创新人才往往是在不断地挑战传统习惯过程中成长起来的, 那么他所面临的困难和压力是巨大的, 这

些困难和压力是多方面的,因为它不单纯是技术方面的压力,这就要求他具有很强承受力,一旦有意志动摇就可能前功尽弃。可以说意志力是使一个人思维保持敏锐的内在动力源,没有它,批判性思考能力也只能昙花一现。

现代社会是信息时代,社会各方面都是错综复杂地联系在一起,任何人都不能完全依靠自己而成功,都必须依赖周围环境的支持。没有环境的支持,一个人几乎什么都做不成。那么他必须学会与人相处,学会沟通,学会表达自己的意见和见解,能够充分地让别人了解自己的设想。这种交往过程也是获得支持的过程。只有当你具有说服和感动人的力量的时候,别人才会为你提供力所能及的帮助。这意味着学会分享是现代社会必不可少的品质,即你要善于让别人分享你的观念,学会分享就是一种成功。所以你千万不要认为某些东西是你独有的,仿佛与别人交流就会使你的智力成果受损。可以说,真正创造性的东西是无法被别人偷去的,而且在交往过程中还会使你的观念更加完善。可以说,协调沟通能力是一个人走向成功的必要条件,是一个人保持思维敏锐的外在动力源。

现代社会也是一个多元社会,没有什么东西是绝对的,也没有什么东西是完全不可能的,因而对于一个人而言永远都存在着成功机会,关键就在于他是否善于把握时机,是否善于创造机会。许多机会都是自己创造的,都是在他看到了事物的发展方向之后积极地创造条件最后拥有了机会。而且任何时候机会都是在经过了积极的努力争取后才能获得,所以机会只留给有准备的人。^{[7]163}因此一个有创新思想的人,总能够找到实践他的思想和方案的机会。但要把握机会,他必须是敏锐的,必须是有耐心的,同时必须是谦虚的,如果反映迟钝,没有耐心,或是傲慢,机会都会从身边溜走。可以说,善于把握时机是一个人能力的综合体现,是一个人聪明才智的结晶。

如果打一个比喻,那么,批判性思考能力就是创新人才成长的根,顽强的意志力则是创新人才成长的茎,协调沟通能力则是创新人才成长需要的叶,而把握时机能力则是创新人才成长中结出的花与果。

四、四种类型高校办学定位各有侧重

毫无疑问,高等学校的根本任务是培养科学创新人才,这也是大学成为学者云集场所的根本原因。大学是知识探究的场所,它就是要培养有头脑、会思想、对社会进步发挥积极影响的人才,而且这些影响也必然是通过科学知识的途径发挥作用。在其中,研究型大学的地位是最突出的,它的基本目标就是要培养科学创新人才。研究型大学与其他类型高校的区别点就在于它致力于培养科学原创性人才。为此它就要努力创造一个宽松的学术环境,鼓励大学生(包括研究生)积极参与各项科学探索活动,特别是在基础领域的探索,使其在接触科学实践的过程中激发其创造潜能,培养其科学素养,形成其科学思考的习惯和进行科学探索的动力。在其中特别要以培养批判性思考能力为重心,因为从知识基础和智力条件及科研环境等多方面而言研究型大学最适合于向原创性成果进军。

教学研究型大学其根本目标也是要培养科学创新人才,但其重点是培养应用性科学人才。换言之,它的教学重点是探索将原创的、基本理论成果转变为一般性的理论知识并探讨应用于实践的途径和方案,从而在基本理论知识向实践知识转化中起桥梁的作用。为此,教学研究型大学必须努力为学生创造更多的理论接触实践的机会,使他们了解实践的真正需要,从而主动地去探求解决实践问题的操作方案并形成具有一定理论指导价值的知识。那么,培养大学生具有坚强的意志品质是其人才培养过程的突出重点,因为理论结合实际所遇到的困难往往是超出想像的,是对个体意志品质的考验。

而教学型大学的培养目标则是重点培养学生探索将一般理论知识转变为应用实践性知识的方法并形成他们运用科学知识解决实际问题的习惯,在其中,将应用性知识转化为具体的可操作性知识的过程同样也是一个再创造过程,甚至可以说这是一个用实践来检验理论知识的过程,也是一个将知识个性化的过程,如此就非常需要个体把一般理论知识与实践环境创造性地结合起来。在这一结合过程

中, 个人的交往沟通能力是非常关键的, 所以教学型大学的创新人才培养的重心应该放在协调沟通能力的培养上。

对于高职高专而言, 他们的培养重点既不是理论创新人才, 也不是理论应用创新人才, 同样也不是实践性知识创新人才, 而是技术创新人才^[10], 换言之, 它的培养目标不仅是使学生掌握实践操作的专业技术, 而且学会如何根据工作流程的需要进行改革, 使之更大地适应实践环境的需要。这些仍然属于科学创新范畴。对于技术创新而言, 对技术条件变化的把握是第一位的, 因此对于高职高专人才培养而言, 其重心可放在对创新时机能力的把握上。

在目前高等学校教学过程中, 一个普遍存在的问题是教学方式仍然是传统的, 即传授式的或者灌输式的,^{[8]12-14}学生常常是被动地接受知识而非积极地探究知识, 这样学生的创造潜力就被压抑, 就无法形成批判性思考的习惯, 从而他们所获得的知识是机械的, 无法灵活地运用于实践环境, 从而也无法形成创新的欲望。^[11]

如果进一步追问进行灌输式教学的根本原因, 就会发现由于目前所传授的知识是现成的、标准答案式的, 而且要求在严格计划时间内完成的, 还要通过书面考试方式机械强化的, 这样就容易使教学方式走向机械呆板, 束缚了教师的自由创造性, 进而也无法激发大学生的想像力和创造力。这成为困惑创新人才培养的突出问题。^[12]

另一个与之相关的也是更严重的问题则是理论教学与实践需要相脱节问题^[13], 它使得教学活动主要表现为书本知识学习。可以说, 目前大学教学的根本弊端就在于从书本到书本, 大学生缺乏接触实践的机会, 从而不能形成有效的问题意识, 因而也无法形成强烈的探究欲, 这窒息了大学生的创造力发展, 当然也不可能形成对知识的爱好。

进一步分析还可以发现, 教学管理机制造成了大学教师主要忙于自己的科研论文写作, 对教学研究投入很少, 而且也无心带领大学生进行实践教学。^[14]这一切都形成了创新人才培养的误区^[15]。随着大众化的推进, 大学生间的素质差异越来越大, 传统的统一化的教学模式效果越来越差, 同时进行实践教学条件越来越紧张, 所面临的风险越来越

越大^[16], 从而实践教学变得越来越少, 越来越趋于形式化。这就窒息了知识创新的源泉。

尽管目前大学开设的课程越来越多样化, 学生获得知识的渠道越来越广, 但由于这些课程和知识获得都是剪接式的, 所以大学生的知识整合能力并没有随之提高, 大学生的批判思考能力并没有真正形成。而且随着实践锻炼的机会缺乏和生活条件越来越舒适化, 大学生挑战困难的意志和决心也没有培养起来。由于大学生缺乏的实践机会, 没有经受过团队生活的体验和训练, 所以其沟通能力和合作能力都存在很大缺陷。当然, 由于许多人没有经受过真正的实践锻炼, 所以他们也不具备有效把握机会能力。

这一切都说明, 大学生的创新素质都还没有真正形成。

五、结论与建议

针对目前大学教学中的现状问题, 我们认为必须大力推进高校教学改革, 其改革的重点是首先要赋予大学教师教学的自主性和增加实践教学, 减少对教师的行政管束, 为大学生参与实践创造更多的机会。没有教学自由氛围的形成, 大学生的创新素质就不可能提高。在此我们需要指出的是, 高等学校重点是培养大学生具有创新活动所需要的基本素质, 即培养大学生具有批判性思考的基本习惯, 具有坚强的意志力和较强的交往能力及把握机遇的能力。这种人才属于创新性人才, 而非创新型人才。因为创新型人才是指那些已经形成了以科学创新作为最高的生活追求并且已经做出了创造性贡献的人才。^{[7]109}这类人才是创新人才中较高层次, 如大学里的成名专家和学者, 因为他们已经把科学创新内化为生活的基本需求和人生目标了, 而且他们已经具有了相当的社会地位和经济基础支持他们坚持自己的追求。对于大学生而言则是培养他们具备进行科学创新所需要的基本素质。

为此, 我们建议, 大学要培养创新人才, 首先要改变课程结构, 特别是要增强实践教学的环节, 降低理论灌输的分量, 使大学生有更多的机会接触实践; 其次要加强对大学生的学习指导, 使大学生

学习增加针对性和应用性; 再次要增加人文知识熏陶, 培养大学生具有强烈的责任感和使命感; 最后要转变大学教学管理模式, 改变对大学教师和学生的评价方式, 使大学生创新能力培养成为大学教学评估的核心环节^[17]。唯如此, 创新人才培养才能从理论变成现实。

参考文献

- [1] 钟秉林. 国际视野中的创新型人才培养 [J]. 中国高等教育, 2007(3/4).
- [2] 刘宝存. 创新人才理念的国际比较 [J]. 比较教育研究, 2003(5).
- [3] 林崇德, 罗良. 建设创新型国家与创新人才的培养 [J]. 北京师范大学学报(社会科学版), 2007(1).
- [4] 房国忠, 王晓钧. 基于人格特质的创新型人才素质模型分析 [J]. 东北师大学报(哲学社会科学版), 2007(3): 106 - 109.
- [5] 朱君强. 关于高校创新人才培养的思考 [J]. 陕西师范大学学报(哲学社会科学版), 2007(S1): 214 - 217.
- [6] 纪宝成. 注重创新人格的培养 [J]. 求是, 2006(24): 35 - 36.
- [7] 王洪才. 大学创新教育研究——关于创造性人格建构路径的探索 [M]. 香港: 天马图书出版公司, 2002.
- [8] 朱清时. 注重创新素质 培养成功的创新型人才 [J]. 中国高等教育, 2006(1).
- [9] 李春生. 美国和俄罗斯关于创新教育的研究 [J]. 比较教育研究, 2002(11): 39 - 43.
- [10] 李培根. 构建创新人才培养体系之我见 [J]. 中国高等教育, 2008(5): 20 - 21.
- [11] 李孟辉, 熊春林. 地方高校培养创新人才的障碍及其化解 [J]. 湖南农业大学学报(社会科学版), 2007(3): 60 - 62.
- [12] 陈岗. 加拿大高校创新人才培养方式的启示 [J]. 中国大学教学, 2007(11): 92 - 95.
- [13] 李德平. 高校创新人才培养与实践教学体系的构建 [J]. 辽宁教育研究, 2007(4): 75 - 77.
- [14] 汪生洪. 轻功利重学术, 引导学生探究创新 [J]. 求是, 2006(24): 37 - 37.
- [15] 熊丙奇. 高校创新人才培养的两大误区及调整策略 [J]. 中国高等教育, 2007(5): 28 - 30.
- [16] 指教学实践管理的风险, 如交通事故, 特别是人身安全问题等.
- [17] 袁旭东. 论高校培养创新高层次创新人才的途径 [J]. 长春大学学报, 2007(3): 72 - 75.

(责任编辑 张少雄)

(上接第 27 页)

- [5] 涂尔干, E. 教育思想的演进 [M]. 李康, 译. 上海: 上海人民出版社, 2003: 154.
- [6] Dill, W. R. The Deanship: An Unstable Craft [C] // Griffiths, D. E. & McCarty, D. J. (eds) *The Dilemma of the Deanship* Danville: Interstate Printers and Publishers, 1980: 261 - 284.
- [7] Mercer, J. Fund Raising Has Become a Job Requirement for Many Deans [J]. *Chronicle of Higher Education*, 1997, 45(45): 31 - 32.
- [8] Montez, J. M., et al The Roles and Challenges of Deans [J]. *The Review of Higher Education*, 2003, 26(2): 241 - 266.
- [9] Scott, R. A. The "Amateur" Dean in a Complex University: An Essay on Role Ambiguity [J]. *Liberal Education*, 1979, 65(4): 445 - 452.
- [10] Wolverton, M., et al Stress in Academic Leadership: U. S. and Australian Department Chairs/Heads [J]. *The Review of Higher Education*, 1999, 22(2): 165 - 185.
- [11] Gardner, W. E. Once a Dean: Some Reflections [J]. *Journal of Teacher Education*, 1992, 43(5): 357 - 366.
- [12] Twombly, S. B. The Process of Choosing a Dean [J]. *Journal of Higher Education*, 1992, 63(6): 653 - 683.
- [13] Astin, A. W. & Scherrei, R. A. *Maximizing Leadership Effectiveness* [M]. San Francisco: Jossey-Bass, 1980: 65.
- [14] Wolverton, M., et al The Impact of Role Conflict and Ambiguity on Academic Deans [J]. *The Journal of Higher Education*, 1999, 70(1): 80 - 106.

(责任编辑 张少雄)

resist the eagerness to get quick success. It is of great significance to workers in the field of higher education.

Key words: Confucianism; learning for self-improvement; educational idea

On the Characteristics of Innovative Talents and the Orientation of Higher Education Institutions

Wang Hongcai Gao Xin

P81

Abstract: What is the characteristic of the innovative talent? What is the meaning of the orientation of higher education institutions? Based on a thorough investigation, we get four key characteristics of innovative talents, and it has a different meaning to different kinds of higher education institutions. We think higher education institutions should orientate themselves towards the cultivation of innovative talents, not innovation-orientated talents.

Key words: characteristic; innovative talent; higher education institutions; orientation

Path Selection of Academic Profession Specialization in China

Li Zhifeng

P87

Abstract: Academic profession specialization is a dynamic process during which a profession keeps developing towards an ideal form. From the perspective of advanced knowledge, academic profession specialization can be evaluated from four aspects: advanced knowledge training, professional power, academic ethic and spiritual pursuit. There are many kinds of paths of Chinese academic profession specialization: long term training of advanced knowledge is the premise of admittance of academic profession; profession power is the special power of academic profession career; academic ethic is the special behavior rule that all academicians should obey; idolizing advanced knowledge is the spiritual requirement of academic profession. Academic profession specialization is the persistent driving force that can guarantee the international advantage of competition, and the basis is to drive institution innovation of academic profession.

Key words: academic profession; specialization; path; advanced knowledge

Free Education of Students Majoring in Teaching: Opportunities and Challenges for the Development of the Normal Universities Directly under the Ministry of Education

Yao Yun

P93

Abstract: Free education of students majoring in teaching is a major move made by the central government of China to promote the reform and development of teacher education. An experiment to provide free education to education students at six normal universities directly under the Ministry of Education was launched in 2007. Making an analysis of the advantages of the measure shows that the central government favors teacher education, students majoring in teaching can enjoy free education and job opportunity. But the six normal universities directly under the Ministry of Education will also meet unprecedented challenges: how to make a choice between the comprehensive development and teacher education, how to adjust cultivation target of teacher education and how to make all these students serve rural education.

Key words: normal universities directly under the Ministry of Education; free education; students majoring in teaching; job opportunity; rural education